



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional
en agentes de seguridad de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

Br. CANALES TORRES, VANIA STHEPHANIE

ASESORES

MG. SANTA CRUZ ESPINOZA HENRY

MG. IZQUIERDO MARÍN SANDRA

LINEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

TRUJILLO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Henry Santa Cruz Espinoza
Presidente

Mg. Sandra Izquierdo Marín
Secretaria

Lic. Ronald Castillo Blanco
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre, por darme la vida y ser mi eterna compañera, gracias por los sacrificios, por enseñarme a no rendirme y mantenerme firme en este camino que juntas compartimos.

A Dios, por la oportunidad de permitirme conocer y enamorarme de esta hermosa carrera universitaria, por ponerme en este tiempo y en este lugar.

Vania Sthephanie Canales Torres

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis grandes amigos Brandon, Fátima, Jorge, Jimena y Daleishka por ser pieza fundamental en el desarrollo de este logro, gracias por el apoyo, por el cariño y la paciencia. Mi cariño y gratitud sincera para ustedes.

A mi compañero de amor, Alexis, gracias por creer en mí, por tu infinita paciencia, por fortalecer mi seguridad con tu calidad de amor.

A mis asesores Manuel Vargas, Henry Santa Cruz y Sandra Izquierdo, por ser mis guías profesionales y enseñarme con dedicación no solo a ser una buena profesional sino también a ser un buen ser humano.

A mi maestra Cecilia Romero, por ser mi madre académica y formarme en aulas para ser una profesional íntegra. Gracias por la confianza y la consideración.

A mis queridos agentes de seguridad que no sólo fueron los protagonistas de esta investigación, también han sido mi principal ejemplo de humildad, coraje y trabajo.

Infinitamente gracias a todos porque de ustedes aprendí más de lo que imaginé y gané más de lo que esperaba.

La autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Vania Sthephanie Canales Torres con DNI 47201692, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información, aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, febrero del 2016

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADOii
DEDICATORIA.....	.iii
AGRADECIMIENTO.....	.iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDADv
PRESENTACIÓNvi
ÍNDICEvii
ÍNDICE DE TABLAS.....	.ix
RESUMENx
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del estudio	22
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivo general.....	23
1.6.2. Objetivos específicos	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación.....	24
2.2. Variables, operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra	25
2.3.1. Población	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1. Técnica	27
2.4.2. Instrumento	27
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30

3.1. Resultados sobre evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante análisis factorial exploratorio.....	30
3.2. Resultados sobre evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante análisis factorial exploratorio.....	31
3.3. Resultados sobre confiabilidad.....	33
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS	43
Anexo 1: Protocolo del Cuestionario de Compromiso Organizacional	44
Anexo 2: Carta de Consentimiento Informado.....	45
Anexo 3: Asimetría y Curtosis en los ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional.....	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la muestra según grado de instrucción y estado civil.	26
Tabla 2	Análisis Factorial Exploratorio con método de extracción paralelo y rotación oblicua del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	30
Tabla 3	Análisis factorial confirmatorio del modelo trifactorial del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	31
Tabla 4	Índices de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	33
Tabla 5	Asimetría y Curtosis en los ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 536 agentes de seguridad, para ello, se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual está compuesto por 19 ítems que abarcan tres dimensiones: Compromiso Afectivo, Implicación y Compromiso de Continuidad. Se determinaron evidencias de validez basadas en la estructura interna a través de un análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción paralelo y rotación oblicua que midió una dimensión general de Compromiso Organizacional compuesta por tres factores y un análisis factorial confirmatorio obtenido mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de tres factores relacionados, donde cada uno de los factores se agrupó con los ítems que le corresponden según el modelo presentado en la teoría. El cuestionario mostró un alto grado de consistencia interna mediante Alpha Ordinal en cada uno de sus factores. Se concluye que el Cuestionario de Compromiso Organizacional es un instrumento con características psicométricas apropiadas y confiables para poblaciones similares.

Palabras claves: Afectivo, compromiso, confiabilidad, continuidad, implicación, validez.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the psychometric properties of the Questionnaire of Organizational Commitment in security agents of Trujillo. The sample consisted of 536 security agents, for which the Organizational Commitment Questionnaire was applied, which is composed of 19 items that cover three dimensions: Affective Commitment, Implication and Continuity Commitment. Evidence of validity was determined based on the internal structure through an exploratory factorial analysis through the parallel extraction and oblique rotation method that measured a general Organizational Commitment dimension composed of three factors and a confirmatory factorial analysis obtained by the maximum likelihood method And under the assumption of three related factors, where each of the factors was grouped with the corresponding items according to the model presented in the theory. The questionnaire showed a high degree of internal consistency using Alpha Ordinal in each of its factors. It is concluded that the Organizational Commitment Questionnaire is an instrument with appropriate and reliable psychometric characteristics for similar populations.

Keywords: Affective, commitment, reliability, continuity, implication, validity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Desde la década del setenta algunos autores iniciaron sus primeras concepciones acerca del término compromiso organizacional, abordándolo como el sentido de identidad que desarrolla el empleado con la empresa y con las metas de esta (Katz y Kahn, 1986). A lo largo del tiempo esta variable ha ido desarrollando nuevas consideraciones debido a la importancia que denota para las organizaciones. Betanzos y Paz (2007) sustentan que el compromiso organizacional es el estado en el que las personas se sienten identificadas con la organización donde laboran, con sus objetivos y tienen el deseo de mantenerse como miembros de esta, mostrando así el grado de afectividad existente entre el trabajador y su organización. Del mismo modo para otros autores, el compromiso organizacional es concebido como un estado psicológico característico de la relación que mantiene el empleado con la organización; tal estado tiene efectos en la decisión del trabajador acerca de continuar formando parte de la organización o no (Meyer y Allen, 1997). El compromiso organizacional presenta un modelo de los tres componentes, el cual es conformado por tres dimensiones: el compromiso de continuidad, el compromiso afectivo y el compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991). Sin embargo, en la actualidad, en los países latinoamericanos, a pesar de la significancia del tema, éste ha sido investigado escasamente, a diferencia de los países desarrollados en los que el tema compromiso organizacional se ha estudiado de manera exhaustiva (Arias, 2001)

La importancia del estudio de esta variable, según Betanzos y Paz (2007), reside en que permite a las organizaciones conocer el impacto directo que tiene en las actitudes y conductas de sus empleados, al aceptar las metas organizacionales, valores y cultura de la empresa, al experimentarse altos niveles de desempeño, un menor grado de ausentismo y una baja rotación de personal. Al conocer el grado de compromiso que tienen los colaboradores, las organizaciones por lo general buscan elevarlo. Los medios que las organizaciones utilicen para hacerlo va a depender del tipo de compromiso que quieran lograr desarrollar.

Para la medición de la variable en estudio existen instrumentos psicométricos que miden el compromiso organizacional como el OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) de Mowday, Porter y Steers (1979), instrumento más utilizado y representativo para la medición del compromiso afectivo; es decir, está enfocado en medir el compromiso como constructo unidimensional, este cuestionario consta de 15 ítems valorados con una Escala de Likert de siete puntos, presenta propiedades psicométricas aceptables (Meyer y Allen, 1991). Por otro lado, en su cuestionario de compromiso organizacional los autores Hrebiniak y Alutto (1972), resaltan en el instrumento el compromiso de continuidad; en el Cuestionario de Implicación de Lodahl y Kejner (1965) prevalece la relación autoestima-trabajador; otro de los cuestionarios más representativos en la medición de esta variable es el de Meyer y Allen (1997), quienes preponderan a las tres dimensiones de su modelo de los tres componentes: el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Medina, 2000). Todos estos instrumentos psicométricos aportan y miden de manera importante la variable en estudio, pero presentan desventajas como el hecho de enfocarse más en una sola de las dimensiones; en el caso del OCQ de Mowday, Porter y Steers (1979), el compromiso afectivo, en el cuestionario de compromiso organizacional de Hrebiniak y Alutto (1972); el de continuidad, en el cuestionario de implicación de Lodahl y Kejner (1965) el autor se enfoca principalmente en la importancia del trabajo en relación con el autoestima del trabajador, y en el cuestionario de Meyer y Allen (1997) aunque se considera a la variable de manera tridimensional: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, no se considera el factor cognitivo como si lo hace el cuestionario de compromiso organizacional que se empleará en el presente estudio.

Teniendo como base las principales características de otros instrumentos de medición de la variable en estudio anteriormente mencionados, es que para el desarrollo de esta investigación psicométrica se decidió utilizar el Cuestionario de Compromiso Organizacional que diseñaron Betanzos y Paz (2007), el cual engloba tres dimensiones del compromiso organizacional: la implicación; que representa el componente cognitivo, el compromiso afectivo; que representa el componente emocional y finalmente el compromiso de continuidad que representa

el componente comportamental. Este cuestionario no le da importancia solo a alguna de las dimensiones como sucede con otros instrumentos, sin embargo, cada una de sus tres escalas están diseñadas en base a ítems de tres pruebas: el OCQ de Mowday et al, (1979), el Cuestionario de Implicación de Lodahl y Kejner (1965) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Cabe resaltar que no se conoce, en el ámbito nacional, una adaptación de este cuestionario para ser aplicado a una población con características similares a las de la población de esta investigación. Además, en cuestión de tiempo para su aplicación, es más factible debido al número de ítems que lo conforman (19 ítems).

Por los argumentos anteriormente planteados es que se hace necesario revisar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007) en su versión adaptada por Asto (2015).

1.2. Trabajos previos

En el estudio, “Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal” (Betanzos y Paz, 2007). Se evaluó a los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones que tiene un total de 800 empleados. La edad promedio de los encuestados es de 26 años (siendo el rango 17 a 53 años). El nivel de escolaridad de los participantes era: carrera técnica 8%, bachillerato 22%, licenciatura 68% y posgrado 2%. La mayoría solteros y el 42% de éstos tienen al menos un dependiente económico. Todos los empleados tenían contrato laboral indefinido. La muestra fue no probabilística y estuvo integrada por 369 empleados (46%), 190 hombres y 179 mujeres. Se utilizó un cuestionario de compromiso organizacional formado por tres escalas: compromiso afectivo, compromiso de continuidad e implicación. Mostrando una adecuada consistencia interna $\alpha = 0.80$. Y mediante el análisis factorial exploratorio, arrojó 3 factores, posteriormente para clarificar la estructura del primer factorial, a través de un análisis factorial de segundo orden se obtuvo un índice KMO = 0,64, con prueba de esfericidad de Bartlett $p=0.00$.

Asto (2015) realizó la investigación “Propiedades psicométricas del cuestionario organizacional en trabajadores del poder judicial” en una muestra de 423 trabajadores de dos distritos judiciales con personal administrativo y jurisdiccional, compuesta por 218 hombres y 205 mujeres, sus edades oscilaban entre los 21 y 60 años. Se empleó un tipo de muestreo probabilístico-estratificado. Se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007). Se realizaron correlaciones ítem-test e ítem-sub test, presentando índices mayores a 0.40, correlación interescalas, donde todas fueron altamente significativas; un análisis factorial con rotación varimax que mide una dimensión general de compromiso organizacional compuesta por tres factores. El cuestionario mostro un alto grado de consistencia interna de 0.93, Alpha de Cronbach.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definiciones del Compromiso Organizacional

Diversos autores, desde la década de los años setenta se interesaron en la conceptualización del compromiso en las organizaciones, se definió primero al compromiso como el producto que se genera en una persona a causa de realizar una serie de inversiones ya sean de tipo monetario, de tiempo o esfuerzo, con el fin de mantener los beneficios que pueda obtener a causa de ello (Becker, 1960).

En una de las primeras concepciones que se plantearon respecto al compromiso en el ámbito organizacional, se concibe a esta variable como una actitud que desarrolla el individuo hacia la organización de la que es parte, esta actitud hace que se identifique y se sienta más vinculado a ella. Posteriormente, Katz y Kahn (1977) dentro de sus innovadoras investigaciones sobre la perspectiva de las organizaciones como sistemas abiertos y sociables, plantearon un enfoque interesante acerca del sistema organizativo en general, en el que se concibe a la organización como estructuras de actos humanos y no solo de componentes físicos, dentro de este enfoque abordan al compromiso organizativo definiéndolo como la interiorización e identificación que desarrollan los miembros con los objetivos de la organización a la que pertenecen, a causa de percibir que existe

una coherencia entre sus expectativas, objetivos propios y las metas organizativas.

El sentido de identificación del colaborador hacia su organización como principal características del compromiso organizacional lo siguieron manteniendo Mowday, Porter y Steers (1979), en sus postulados sostienen que es la fuerza con la que el trabajador se siente implicado en particular con la organización, este enfoque se caracteriza por ser unidimensional y enfocarse principalmente en los lazos emocionales que desarrolla el colaborador con respecto a la organización.

Morris y Sherman (1981) hablan sobre actitud, según los autores esta es reflejo del vínculo existente entre el individuo y la organización. No obstante, para Wiener (1982) no solo se trata de actitud sino de las presiones que experimenta el individuo en función de sus propias normas y valores lo llevan a actuar en correspondencia con las metas y objetivos de la organización.

Posteriormente, en base a sus múltiples estudios empíricos, Meyer y Allen (1990), aportan en la conceptualización del constructo definiéndolo como un estado psicológico que ata a la persona con la organización.

Del mismo modo, Betanzos y Paz (2007) sostienen que el compromiso organizacional es el estado en el que las personas se sienten identificadas con la organización donde laboran, con sus objetivos y tienen el deseo de mantenerse como miembros de esta; mostrando así el grado de afectividad existente entre el trabajador y su organización.

No obstante, en la actualidad hay autores que amplían la definición del término, identificando nuevos alcances, en los que no solo se le percibe como un estado psicológico, sino como una competencia propia del trabajador, en la que pone de manifiesto la capacidad de sentir como suyos los objetivos organizacionales e incluso prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de estos objetivos. (Alles, 2007).

1.3.2. Perspectivas del compromiso organizacional

El compromiso organizativo cuenta con tres perspectivas que conceptualizan cada una de manera diferente a la variable

Para la perspectiva de intercambio social, el compromiso organizacional es el lazo que se genera en una persona a causa de realizar una serie de inversiones ya sean de tipo monetario, de tiempo o esfuerzo, con el fin de mantener los beneficios que pueda obtener a causa de ello (Becker, 1960). Según esta perspectiva, el trabajador se mantiene en la organización porque de lo contrario perdería las inversiones realizadas.

Desde la perspectiva psicológica, el compromiso del trabajador con la organización es el grado de implicación y la fuerza de identificación que establece con la misma y se ve reflejado en el sentido de permanencia que genera hacia ella. Según esta perspectiva, el individuo mantiene un acuerdo de conservar sus niveles de esfuerzo para bienestar de la organización y acepta los valores y metas organizacionales, esto como consecuencia de la orientación positiva que el trabajador concibe respecto a si mismo y a la organización (Mowday et al, 1979) puesto que los trabajadores comprometidos establecen un lazo emocional mayor (O'Reilly y Chatman, 1986).

Para que se origine o se mantenga el compromiso psicológico es necesaria la reciprocidad trabajador-organización, pues el individuo tiene la expectativa de recibir ciertas recompensas de naturaleza psicológica, como por ejemplo: el reconocimiento de sus superiores, o el reconocimiento de su grupo de trabajo y la obtención de nuevos conocimientos que aporten en su crecimiento dentro de la organización (Mathieu y Zajac, 1990).

Finalmente, la perspectiva de atribución, entiende al compromiso organizacional como un deber adquirido por el trabajador producto de la realización de determinadas acciones voluntarias, claras y necesarias (Reichers, 1985). Este deber adquirido por el trabajador, es visto por el como un adeudo que lo motiva a que sus niveles de esfuerzo sean altos para desempeñarse de manera adecuada y así realizar un trabajo óptimo (Varona, 1993).

1.3.3. Las dimensiones del compromiso organizacional

Inicialmente el compromiso organizativo se asociaba al compromiso actitudinal, este fue definido como el grado de identificación que un trabajador establece con la organización de la que forma parte. Puede ser caracterizado por los siguientes aspectos: sentirse seguro y convencido de los valores organizacionales así como aceptar los objetivos de esta, en segundo lugar, mostrar predisposición e iniciativa para invertir esfuerzos en pro del bienestar de la organización y finalmente el fuerte sentido de permanencia como parte de la organización (Mowday et al., 1979).

Como se menciona anteriormente, el compromiso organizativo, empieza a dejar de ser percibido como un constructo unidimensional, O' Reilly y Chatman (1986) en base a sus estudios identifican tres dimensiones: la conformidad, la identificación y la internalización, y lo conceptualizan como el vínculo psicológico que se genera en el trabajador, la intensidad de este vínculo muestra el grado de interiorización y adopción de las características de la organización.

Sin embargo, a pesar que ya algunos autores planteaban al compromiso organizacional como una variable tridimensional, Mathieu y Zajac (1990) proponían un modelo doble dimensión donde identificaban al compromiso continuo como la atadura que desarrolla el individuo con la organización basada en intereses económicos y beneficios y el compromiso afectivo como el enlace emocional basado en un alto grado de sentido de orgullo de pertenencia a la organización.

A través de la década del noventa, se propuso uno de los modelos más representativos en la evolución del constructo, planteándose el modelo de los tres componentes el cual es conformado por tres dimensiones: el compromiso de continuidad, el compromiso afectivo y el compromiso normativo. (Meyer y Allen, 1990; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997).

Inicialmente, Meyer y Allen, proponen dos dimensiones: el compromiso continuidad y el compromiso afectivo. El compromiso de continuidad se refiere a la

conciencia que tiene el trabajador en cuanto al costo de esfuerzo y tiempo invertido y con lo que implica la pérdida de ello al dejar la organización. Mientras que el compromiso afectivo es la identificación e involucramiento del trabajador con la organización; por ello, aquellos trabajadores que poseen alto nivel de compromiso afectivo permanecen laborando en la organización porque lo desean y porque ésta satisface sus necesidades y expectativas; (Meyer y Allen, 1990; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Allen, 1997; Mowday, Porter y Steers, 1979).

En la evolución del constructo podemos diferenciar dos etapas en el uso de escalas, o escalas dominantes. Por un lado nos situaríamos en una etapa anterior a 1990, donde predominan los estudios del compromiso desde una vertiente actitudinal (Mowday, Porter y Steers y Boulian, 1974), y una segunda etapa posterior caracterizada por las aportaciones empíricas de Meyer y Allen (1990, 1991, 1997) y la definición de un constructo multidimensional.

Aunque el constructo cuenta con diversas conceptualizaciones, existen contradicciones sobre si la implicación del trabajador es una variable distinta al compromiso organizativo pues existen evidencias teóricas que así lo demuestran, a pesar de ello, esta discusión aún no ha sido del todo esclarecida por los autores que estudian el constructo. Muestra de ello es que Mayer y Allen (1991), en su modelo tridimensional, no la consideran como una de sus dimensiones, sin embargo Guthrie, Spell, y Ochoki (2002) en su investigación determinaron que la implicación y el compromiso organizacional tienen alta correlación.

De igual forma, Mowday et al., (1979) y Porter et al., (1974), sostienen que la implicación del colaborador en el puesto de trabajo es parte fundamental del constructo compromiso organizacional, argumento que es respaldado también por Mathieu y Zajac (1990), quienes señalan que ambas variables están correlacionadas puesto que las organizaciones brindan a los trabajadores empleos que ellos quieren y esto hace que se aten a ellas. Del mismo modo, Morrow (1983) toma en cuenta a la implicación como aspecto del compromiso organizacional y la incluye como dimensión del constructo.

En cuanto al compromiso afectivo, este se conceptualiza como el vínculo emocional que el colaborador desarrolla como miembro de la organización que

pertenece, esta dimensión se caracteriza por el sentimiento de placer que establece el trabajador por formar parte de ella (Meyer y Allen, 1990; Meyer y Allen, 1997; Mowday et al, 1979; O'Reilly y Chatman, 1986). Nace cuando el trabajador se implica de manera emocional a la organización y crea lazos emocionales hacia ella debido a que encuentra satisfacción gracias a ella sus expectativas personal y sus necesidades, lo que en consecuencia le motiva a buscar, como retribución, el bienestar de la organización y establecer un importante sentido de pertenencia que en muchas ocasiones es expresado a los amigos y familiares puesto que se siente emocionado de ser parte de ella.

De esta manera, se refleja el interés establecido por el empleado hacia los problemas de la organización, mostrándose cooperativo e involucrándose más cuando la situación se torna compleja y dificultosa. (Arciniega, 2002), es así que la organización en muchas ocasiones genera un sentido de reciprocidad con el trabajador (Vega y Garrido, 1998).

El compromiso afectivo es la dimensión que ha sido más estudiada por los investigadores interesados en el constructo compromiso organizacional, existiendo por ende varios trabajos que validan la existencia de esta dimensión así como de sus escalas de medición. (Mathieu y Zajac, 1990).

El compromiso de continuidad es la dimensión ligada al sentido de pertenencia a la organización a causa de una cuestión de inversiones realizadas por el trabajador, lo que implica que al abandonar la organización de la que es parte, perdería los beneficios ganados en base a sus inversiones individuales de tiempo y esfuerzo (Meyer y Allen, 1990).

Teóricamente, tiene relación con la rotación de personal y la intención de abandonar-permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991), sobre esto, Chiavenato (2004) manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su permanencia dentro de ella es imprevisible y va a depender del cumplimiento mínimo del desempeño requerido de manera aceptable, de esta forma se podrá asegurar la continuidad en su puesto.

El compromiso afectivo, de continuidad y normativo si bien es cierto son dimensiones importantes en la vinculación del individuo con la organización, pero, en la práctica no existe una clara diferencia entre el compromiso normativo y el afectivo, razón por la que se originaron diversas críticas sobre la utilidad del modelo tridimensional, inclusive en investigaciones más actuales se ha concluido que es innecesario conservar a ambas dimensiones si no se diferencian empíricamente en base a sus efectos y sus resultados (Bergman, 2006). Además, hay estudios en los que se evidencia que el compromiso normativo guarda estrecha similitud con el compromiso de continuidad y el afectivo (Powell y Meyer, 2004)

Es por ello que esta investigación se inclina por incluir tres de sus principales componentes para así obtener una adecuada medición del constructo tratando de abarcarlo en su totalidad: el componente emocional, el componente comportamental y el componente cognitivo.

1.3.4. Enfoque conductual y enfoque actitudinal

Existen dos enfoques desde los que se aborda el compromiso organizativo, el primero es el enfoque actitudinal o psicológico y el segundo es el enfoque conductual o también llamado de intercambio.

Por su parte, el enfoque actitudinal o enfoque psicológico, constituye a la identificación del trabajador (Mowday, Porter y Steers, 1982), enmarcada en una disposición positiva hacia la organización como objeto del compromiso, generando un significado consistente evidenciando de esta manera la importancia que produce el trabajo para su autoestima (Betanzos y Paz, 2007 y Etzioni, 1961).

Desde el enfoque conductual se resalta el valor de las inversiones realizadas por el trabajador ya sea esfuerzo, tiempo, entre otros, diariamente en la organización, de tal forma que al sumarse con el paso del tiempo toman más valor reflejándose esto en las prestaciones y beneficios adquiridos, esto origina que el trabajador se sienta estable y consolide su compromiso hacia la organización por lo que le resultará difícil abandonar su puesto dentro de ella ya que esto significaría perder

lo invertido durante el paso del tiempo y con ello privarse de los beneficios que le corresponden (Becker, 1960).

Existe conexión entre el compromiso organizativo y las conductas y actitudes del trabajador como valores, lealtad, cultura organizacional, lealtad, entusiasmo bajo nivel de ausentismo, bajo nivel de rotación de personal y aumento en los niveles de esfuerzo hacia la organización (Paré, Tremblay y Lalonde, 2001), conductas extras a su rol, alto nivel de productividad, logro de los objetivos de la organización (Larkey y Morrill, 1995) y deseo de mantenerse como parte de la organización (Mowday, et al., 1982).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio contribuye a consolidar un modelo teórico en el que se aborda el constructo desde un enfoque actitudinal y conductual, basándose en el modelo del triple componente que expone las tres dimensiones del compromiso organizacional: dimensión cognitiva, dimensión emocional, dimensión comportamental, gracias a este enfoque se puede conocer una perspectiva que respalde la obtención de un instrumento de medición del constructo compromiso organizacional.

El aporte práctico de esta investigación radica en que permite la obtención de un instrumento de recolección de datos contextualizado a nuestro medio, otorgando a futuros estudios un cuestionario de compromiso organizacional para su aplicación y se conozca a través de ello el grado de compromiso organizativo que poseen poblaciones con características similares a la población de este estudio, de esta manera se contaría con una herramienta que permita dar la pauta en cuanto al nivel de compromiso organizacional que se quiera alcanzar.

Asimismo, contribuye al estudio de las propiedades psicométricas de un cuestionario escasamente utilizado en nuestro contexto, esto se refleja en los escasos antecedentes de estudios encontrados en los que se utilice este instrumento; inclusive el número de pruebas existentes que evalúan compromiso organizacional, basadas en este enfoque de este estudio u otro, es limitado, surgiendo así la necesidad de estudiar las propiedades psicométricas de esta herramienta.

Por ello, se creyó conveniente investigar las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional, con el fin de obtener datos que nos permitan entender adecuadamente la variable de estudio; contar con un instrumento que pueda ser aplicado a poblaciones con características similares; y que pueda aportar, en otros estudios, a la búsqueda de alternativas para el incremento o mejora de los niveles de compromiso en las organizaciones.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo.
- Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo.
- Identificar la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es de tipo instrumental, pues está encaminado tanto a la adaptación como al estudio de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Montero y León, 2007).

2.2. Variables, operacionalización

Variable

Compromiso Organizacional

Definición conceptual

Estado en el que las personas se identifican con la organización, con sus metas, y desean seguir siendo miembros de la misma; refleja la liga afectiva entre el empleado y su organización (Betanzos y Paz, 2007).

Definición operacional

Se considera la definición de medida establecida por el instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Indicadores

Compromiso Afectivo: lazos emocionales que tiene el trabajador con su organización que le lleva a tener un marcado orgullo de pertenencia con la empresa (Betanzos y Paz, 2007).

Implicación: grado en el que una persona está identificada psicológicamente con su trabajo, que se evidencia por la importancia que el trabajo tiene en su autoestima (Betanzos y Paz, 2007).

Compromiso de Continuidad: el apego del empleado a la organización por las ganancias económicas y por mantener los beneficios que se le brindan (Betanzos y Paz, 2007).

Escala de medición

Escala de Intervalo, la cual consiste en establecer comparaciones precisas entre los valores asignados a varios individuos en un mismo atributo medido, y entre los valores atribuidos a un mismo individuo en la medición en diferentes atributos (Alarcón, 2008).

2.3. Población y muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por 536 trabajadores de sexo masculino, segmentados, a partir de tres empresas de seguridad del Distrito de Trujillo, asimismo según el grado de instrucción: Secundaria Completa, Servicio Militar y Técnico. Y por su Estado civil: Casado, Conviviente y Soltero.

En el desarrollo de las Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en agentes de seguridad de Trujillo.

Tabla 01

Distribución de la muestra de trabajadores, de tres empresas de seguridad del distrito de Trujillo, según grado de instrucción y Estado civil.

Agente de Seguridad	Grado de Instrucción									Total	Porcentaje
	Secundaria Completa			Servicio Militar			Técnico				
	Estado Civil										
	Casado	Conviviente	Soltero	Casado	Conviviente	Soltero	Casado	Conviviente	Soltero		
MATT	52	69	44	0	23	0	0	43	0	182	34%
AVANCE	45	55	41	0	20	0	0	36	0	168	31%
SECURITAS	47	54	54	3	31	3	4	54	2	186	37%
TOTAL	144	178	139	3	74	3	4	133	2	536	100%

En la tabla 01, se aprecia la distribución de la población a investigar, constituyendo para las empresas de seguridad, en MATT de 182 trabajadores a razón del 34%, en AVANCE un total de 168 colaboradores equivalente al 29%, y en SECURITAS un total de 186 empleados, conformando el 37% de toda la población.

Criterios de inclusión:

Agentes de seguridad que acepten participar en la investigación, pertenezcan a las instituciones seleccionadas, tengan un nivel de escolaridad mínimo de secundaria completa y/o tengan una antigüedad mínima de 6 meses en el puesto.

Criterios de exclusión:

Agentes de seguridad que invaliden el instrumento de evaluación por marcas incorrectas o respuestas en blanco, no acepten ser parte del estudio y/o no firmen el consentimiento informado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

La técnica que se utilizó fue la evaluación psicométrica, mediante el Cuestionario de compromiso Organizacional para la recolección de datos, según Gonzáles (2007) es:

“Una disciplina de la psicología que se ocupa de la medida de algunos aspectos del comportamiento humano; esta medición se realiza por medio de metodologías básicas entre las que se encuentran las técnicas psicométricas y las proyectivas y otros métodos de estudio como la observación, la entrevista, los auto informes, etc., que serán objeto de estudio en el segundo año. Todos estos instrumentos requieren rigurosos procesos para su selección y metódicos pasos en su aplicación y calificación” (p. 22).

2.4.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó en la investigación es la adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007), realizada por Asto (2015). La forma de aplicación es individual y colectiva. El tiempo de aplicación es de aproximadamente entre 15 y 20 minutos. Su aplicación es para adultos que laboren actualmente en una organización.

El cuestionario está compuesto por 19 ítems de respuesta politómica, distribuidos en 3 dimensiones, la primera es de compromiso afectivo la cual tiene 8 ítems, la segunda es implicación que posee 5 ítems, ambas dimensiones tienen como alternativa de respuesta; “nunca”, “pocas veces”, “muchas veces”, “siempre”; y la tercera dimensión es compromiso de continuidad compuesta por 6 ítems, esta dimensión tiene como alternativa de respuestas; “total desacuerdo”, “desacuerdo”, “acuerdo”, “siempre”.

Su validez de constructo fue determinada mediante correlaciones ítem-test donde los 19 ítems muestran correlaciones que oscilan entre 0.44 y 0.73; correlación ítem subtest observándose correlaciones a partir de 0.60 en la subescala de compromiso afectivo, desde 0.68 para la subescala de implicación y mayores a 0.50 en los ítems de la subescala de compromiso de continuidad, también mediante correlación interescalas, donde todas fueron altamente significativas pues las correlaciones variaron entre 0.49 y 0.86; un análisis factorial que se realizó a través de Rotación Varimax el cual arrojó 3 factores, observándose la agrupación de los ítems según las subescalas a las que pertenecen y finalmente la Diferencia de Grupos Extremos mediante el estadístico t de Student que presentó un valor menor a 0.05 ($P = 0.00$).

Respecto a su confiabilidad se determinó mediante consistencia interna, con el Coeficiente Alpha de Crombach. El valor de este índice fue de 0.93.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se realizó posteriormente a la aplicación del cuestionario, primero se ejecutó una limpieza de datos, que consistió en revisar las pruebas aplicadas para separar los cuestionarios inválidos, que incluyen los cuestionarios incompletos, después de ello se codificó cada uno de los cuestionarios, se asignó un número a cada uno de ellos. Con los datos obtenidos se elaboró una base de datos en Microsoft Excel 2010.

Se utilizó la estadística descriptiva que trata del recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos por las observaciones. Se construyeron tablas y se representaron gráficos que permiten simplificar la complejidad de los datos que intervienen. (Borrego, 2008).

Se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio utilizando el paquete estadístico IBM SPSS v. 24, obteniendo la significancia de las correlaciones, posteriormente se realizó un análisis factorial confirmatorio. Mientras que para, la confiabilidad se trabajó por consistencia interna con Alfa Ordinal permitiendo

estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que midieron el mismo constructo o dimensión teórica.

2.6. Aspectos éticos

Se les comunicó a los sujetos sobre el objetivo de la evaluación y sobre el uso que se dará a los datos, así mismo que su participación es voluntaria y cuando deseen podrían dejar la evaluación; como constancia de ello los evaluados expresaron su conformidad firmando el consentimiento informado.

Asimismo, la investigadora hizo de conocimiento a los participantes las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar.

Teniendo como referente al Código de Ética Profesional del Psicólogo donde se resalta las consideraciones morales que deberán ser cumplidas durante el proceso de investigación, los datos obtenidos se discuten solo con fines profesionales, tal como lo indica el artículo 22; es así que se mantiene el secreto profesional en la preservación y ordenamiento final de los informes confidenciales manifestado en el artículo 24.

También está en el deber de explicar sobre cualquier otro aspecto referente a la investigación que pregunte el participante como lo menciona el artículo 81.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados sobre evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante análisis factorial exploratorio.

Tabla 2

Análisis Factorial Exploratorio con método de extracción paralelo y rotación oblicua del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Matriz de componentes rotados			
Ítem	Factor		
	Compromiso afectivo	Implicación	Compromiso de continuidad
1	.833		
2	.792		
3	.777		
4	.855		
5	.829		
6	.667		
7	.695		
8	.754		
9		.467	
10		.653	
11		.764	
12		.760	
13		.838	
14			.414
15			.636
16			.742
17			.642
18			.686
19			.765
% Varianza	26.86	45.61	62,80
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		KMO	,80
		X ²	356,129
		gl	3
		p	,000**

**p<.01

En la tabla 2, se muestran los resultados del Análisis Factorial Exploratorio, donde las pruebas de adecuación muestral de Kaiser Meyer y Olkin presentan un valor de KMO igual a .80 y un p-valor estadísticamente significativo (p<.01). Además, mediante el método de extracción paralelo y rotación oblicua se denotaron 3 factores que explican un 62.8% de la varianza total del test.

3.2. Resultados sobre evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio.

Tabla 3

Análisis factorial confirmatorio del modelo trifactorial del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Índices de Ajuste		Resultados AFC
Ajuste Absoluto		
X ²	Chi cuadrado	391.36
gl	Grados de libertad	149
X ² / gl	Razón Chi cuadrado	2.63
Ajuste Comparativo		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.94
RMSEA	Error cuadrático medio de aproximación	.053
	Límite superior al 90%	.057
	Límite inferior al 90%	.049
Otros		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.93

En la tabla 3, se puede observar los resultados del análisis factorial confirmatorio, obtenidos mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de tres factores relacionados, encontrándose un p-valor estadísticamente significativo ($p < .001$) y una razón X^2/gl de 2.63. Además, un CFI de .93, un RMSEA de .053 con un IC90% de .049 a .057 y un GFI de .85.

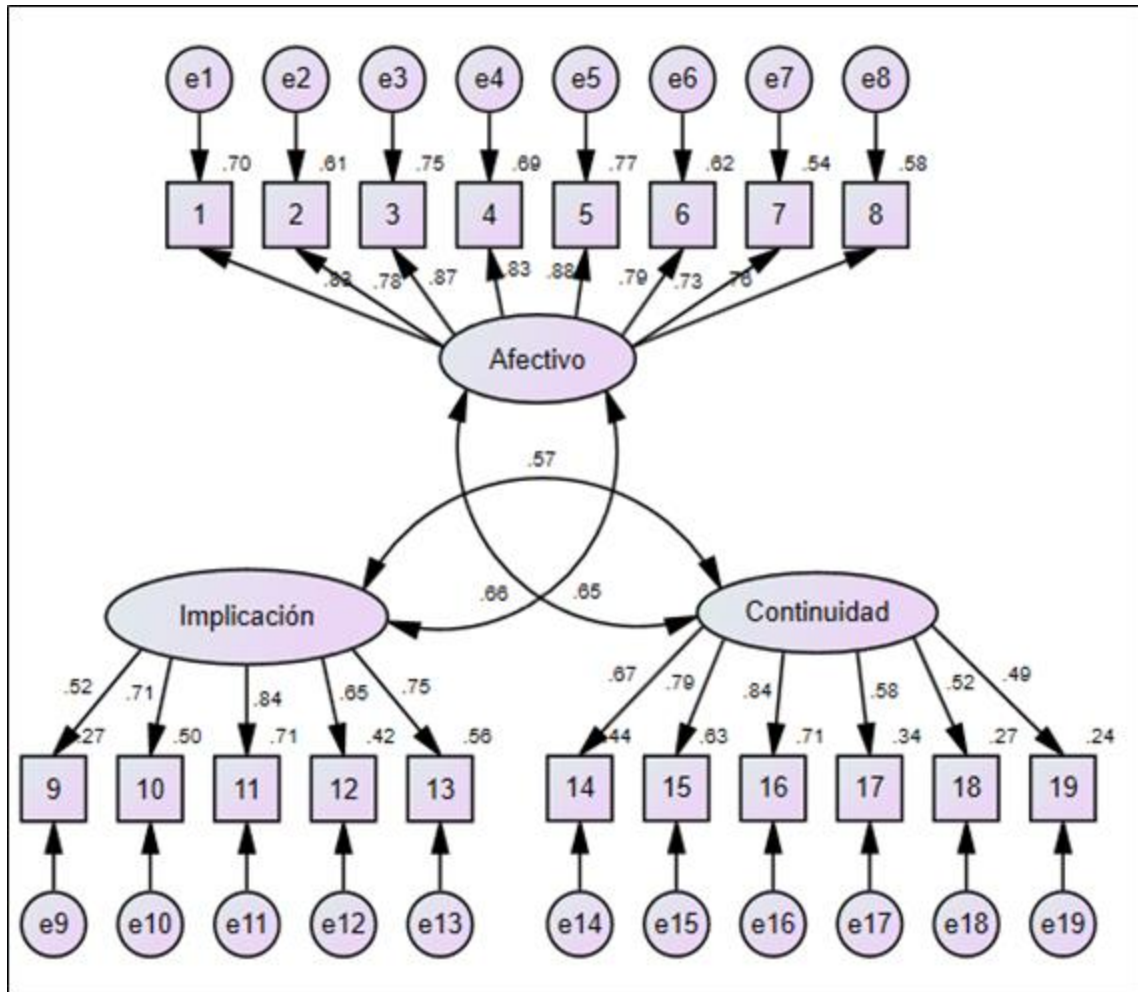


Figura 1. Estructura Trifactorial del Cuestionario de Compromiso Organizacional

3.3. Resultados sobre confiabilidad

Tabla 4

Índices de confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Escala/Subescalas	Alpha ordinal	N de elementos
Compromiso afectivo	,92	8
Implicación	,82	5
Compromiso de continuidad	,81	6

En la tabla 4, se presenta la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante el Coeficiente Alpha Ordinal de .81 para la subescala de Compromiso de Continuidad, .92 para la subescala de Compromiso Afectivo, y .82 para Implicación.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de un Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante la identificación de su validez y confiabilidad para conocer por ende cuan válido y confiable es el instrumento en el contexto establecido; para ello se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz, en su versión adaptada por Asto (2015), este instrumento consta de 19 ítems, divididos en 3 factores: Compromiso Afectivo Implicación y Compromiso de Continuidad. El cuestionario fue aplicado a agentes de seguridad de tres de las principales empresas de seguridad y vigilancia del distrito de Trujillo. Posterior a ello se llevó a cabo la depuración de pruebas válidas, luego, mediante los programas Excel y SPSS se realizó el proceso de análisis de datos. Para determinar evidencias de validez basadas en la estructura interna se realizó un análisis factorial exploratorio y luego un análisis factorial confirmatorio. Finalmente, para identificar la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa Ordinal.

Como primer objetivo, orientado a determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio del

Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo, se llevó a cabo el mencionado procedimiento el cual se realiza respecto a las cargas a través de las variables para cada factor, reduciendo o simplificando el número de variables (Guisande et al., 2006 citando a Kaiser, 1958), este análisis se realizó mediante el método de extracción paralelo y rotación oblicua.

En primera instancia, se calculó el índice de KMO = ,80 y la prueba de esfericidad de Bartlett que estuvo por debajo de 0.05 ($p = .00$), validando el procedimiento del análisis factorial (Londoño et al., 2006), y arrojó una varianza acumulada de 62,80% que explica tres factores. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio realizado por Betanzos y Paz (2007) donde se obtuvo un índice de KMO = ,93 y la prueba de esfericidad de Bartlett $p = .000$. Del mismo modo, en la investigación realizada por Asto (2015) se obtuvo un índice de KMO = ,93 y prueba de esfericidad de Bartlett $p = .000$. certificándose de esta manera que los datos se ajustan al procedimiento de un análisis factorial.

En el presente estudio, la agrupación de los ítems para cada factor se ajustan a los obtenidos en la prueba original de Betanzos y Paz (2007) donde la varianza acumulada fue de 71.85% y también a los obtenidos en la prueba adaptada por Asto (2015) donde la varianza acumulada fue de 62.82%, considerando valores mayores a 0.40, lo que corrobora que los tres factores se pueden considerar aspectos de un mismo constructo.

Como segundo objetivo específico, concerniente a determinar las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo, este se realizó mediante el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de tres factores relacionados, donde se evidenció un promedio bajo de los residuos estandarizados ($d < .05$) en la diagonal y fuera de la diagonal de la matriz de residuos estandarizados, lo cual denota inicialmente similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico, asimismo se halló evidencia estadísticamente significativa ($p < .01$) de la existencia de correlaciones entre los reactivos, pertenecientes a cada dimensión, haciendo posible la confirmación de

los tres factores propuestos. En cuanto a los índices de ajuste, el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) alcanza un valor de .93, y el índice de Bondad de Ajuste (GFI) de .85 y un error cuadrático medio de aproximación aceptable ($d < .06$). Con respecto a las cargas factoriales arrojadas, el factor de compromiso afectivo arrojó cargas factoriales estandarizadas que fluctúan entre 0.54 y 0.75, el factor implicación entre 0.52 y 0.84 y el factor compromiso de continuidad entre 0.52 y 0.84, lo que indica que cada ítem correlaciona adecuadamente con el factor que le corresponde (De Vellis, 1991). Por lo tanto se evidencia un ajuste adecuado entre el modelo estimado planteado en la presente investigación y el modelo teórico del cuestionario de Compromiso Organizacional.

El tercer objetivo fue determinar cuán confiable es el instrumento, para ello se utilizó el Alfa Ordinal, de acuerdo con Elosua y Zumbo (2008), si se desea realizar un análisis factorial, la opción es el alfa ordinal. Entre sus ventajas resalta que corrige el sesgo negativo producto del procedimiento del alfa tradicional, es decir, recupera aquellos aspectos que no fueron tomados en cuenta. Además de ello, al basarse en las variables continuas que subyacen a las respuestas que se observan, se puede considerar como un indicador de validez, ya que considera la relación entre las respuestas del ítem y la variable latente (Elosua & Zumbo, 2008).

Aunque no se encontraron antecedentes de estudio donde se haya utilizado el Alfa Ordinal, en la presente investigación se obtuvieron coeficientes de confiabilidad adecuados tanto para la escala general como para sus subescalas, los valores obtenidos fueron altos, siendo estos índices de confiabilidad cercanos a los obtenidos por Asto (2015) y Betanzos y Paz (2007). esto significa que las áreas del cuestionario de Compromiso organizacional cuentan con alta confiabilidad, por superar el mínimo valor requerido de 0.80 (Molina, Martínez, Ares y Hoffmann, 2008 citando a Nunnally, 1958).

Entre las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, cabe señalar que la muestra no obedece a criterios aleatorios, sino

a la participación voluntaria de los agentes de seguridad, lo que obliga a ser prudente con la generalización de los resultados obtenidos.

Por otra parte, es importante recalcar la importancia del presente estudio pues contribuye a consolidar un modelo teórico en el que se aborda el constructo desde un enfoque actitudinal y conductual, otra de las fortalezas de esta investigación es el aporte práctico pues permite la obtención de un instrumento de recolección de datos contextualizado a nuestro medio, otorgando a futuros estudios un cuestionario de compromiso organizacional para su aplicación y se conozca a través de ello el grado de compromiso organizativo que poseen poblaciones con características similares a la población de este estudio, de esta manera se contaría con una herramienta que permita dar la pauta en cuanto al nivel de compromiso organizacional que se quiera alcanzar.

Finalmente, ha logrado comprobarse que el Cuestionario de Compromiso Organizacional cuenta con adecuadas evidencias de validez basadas en la estructura interna y adecuados índices de confiabilidad acorde a agentes de seguridad del distrito de Trujillo.

V. CONCLUSIÓN

1. Se determinaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Trujillo.
2. Mediante análisis factorial exploratorio, se establecieron evidencias de validez basadas en la estructura interna hallándose la presencia de 3 factores o subescalas según la distribución de los 19 ítems, observándose que posee adecuada varianza explicada ya que, el porcentaje alcanzado es mayor a 60%.
3. Mediante análisis factorial confirmatorio, se establecieron evidencias de validez basadas en la estructura interna, evidenciándose un ajuste

adecuado entre el modelo estimado planteado en la presente investigación y el modelo teórico del cuestionario de Compromiso Organizacional.

4. Los índices de confiabilidad de las subescalas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, por consistencia Interna del Alfa Ordinal, es alta.

VI. RECOMENDACIONES

- Desarrollar la presente investigación incrementando el tamaño de la población en organizaciones del mismo tipo o incluyendo otros contextos, con el fin ampliar la información acerca de sus propiedades psicométricas.
- Continuar con investigaciones a este cuestionario para generar más evidencias de validez basadas en el contenido del test, en relación con otras variables y/o ampliar las evidencias de validez basadas en la estructura interna del test.
- Uso de softwares con estimadores más robustos que permitan un análisis de datos más preciso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, M., Garrido, J., Olea, J y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría: teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. España: UAM.

Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. (11° Ed.). México: Pearson.

Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú: Universidad Ricardo Palma.

Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.

Arias, F. (2001). El Compromiso Personal hacia la Organización y la Intención de Permanencia: Algunos Factores para su Incremento. *Revista Contaduría y Administración*. (200). Consulta: 21 de abril del 2016.
<http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>

Asto, F. (2015). *Propiedades Psicométricas de Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores del Poder Judicial*. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Bergman, M. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.

- Betanzos, N., Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, 14(44), 180-184. Recuperado de http://issuu.com/cienciaytrabajo/docs/revista_ciencia_y_trabajo_volumen_44/5
- Borrego, S. (2008). Estadística Descriptiva e Inferencial. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*. Córdoba. Extraído de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México DF: Thomson.
- Devellis, R. (1991). Scale Development. Theory and Applications. Sage Publications.
- Elosua, P. y Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.
- Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organization on power, involvement and their correlates. New York: Free Press
- Guisande, C., Barreiro, A., Maneiro, I., Riveiro, I., Vergara, A. y Vaamonde, A. (2006). Tratamiento de datos. España: Díaz de Santos.
- Guthrie, J., Spell, Ch. y Ochoki, R. N. (2002). Correlates and consequences of high involvement work practices: the role of competitive strategy. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 183-197.
- Gonzáles, L. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 4ta Edición. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion#scribd>
- Hrebiniak, L. y Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Katz, D. y Kahn, R. (1986). Psicología Social de la Organizaciones. México: Trillas.
- Katz, D. y Kahn, R. (1977). Psicología Social de las Organizaciones. México. Trillas.
- Larkey, L., y Morrill, M. (1995). Organizational Commitment as a Symbolic Process. *Western Journal of Communication*, 59, 193-212.
- Lodahl, T y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-641.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequents of Organizacional Commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Medina, M. (2000). Evaluación de la Calidad Asistencial del Servicio de Ayuda a Domicilio. (1º ed.). España: Universidad de Murcia.
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Metodological Considerations. *Journal of Applied Psycology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. y Allen, N. (1990). The Measure and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application, Newbury Park (CA), Sage.
- Molina, F., Martínez, M., Ares, M. y Hoffmann, V. (2008). La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas: una aplicación al sector cerámico español. (1º Ed.). España: Rubes.
- Montero. I., León, O. (2007). Una guía para nombrar estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Morris, J. y Sherman, J. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. California Academic Press.
- Navas, M. (2010). Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. España: UNED.
- O' Reilly, C y Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internationalization on Prosocial Behaviour, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

- Paré, G., Tremblay, M. y Lalonde, P. (2001). *The Role of Organizational Commitment and Citizenship Behaviors in Understanding Relations between Human Resources*. Practices and Turnover Intentions of its Personnel. Montreal: Cirano Scientific Series.
- Pietro, L. (2007). Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente. España: Marcea.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, (59), 603-609.
- Powell, D., Meyer, J. (2004). Side-bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 210-224.
- Reichers, A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Reidl, L Guillen, R, Sierra, G y Loya, L. (2002). Celos y envidia: medición alternativa. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Varona, M. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77.
- Vega, R. y Garrido, M. (1998), Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa. Salamanca: Amarú.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in the Organization: A Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

ANEXOS

Anexo 1: Protocolo del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Instrucciones: por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha la respuesta que mejor representa su opinión. Sea lo más sincero posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicitan.

Sexo F M Edad: _____ Organización: _____ Puesto: _____

Antigüedad en el puesto (meses): _____ Antigüedad en la organización (meses): _____

Grado de Instrucción: _____ Estado civil: _____

	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1. Estoy muy orgulloso de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos, como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.				
8. Me siento ligado emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en la vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
	Total desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo un trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

Anexo 2: Carta de Consentimiento Informado

Organización:..... Fecha:.....

Por medio del presente documento expreso mi aceptación para participar en la investigación titulada: “Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en agentes de seguridad de Trujillo”

Se me ha explicado que la finalidad de la investigación es determinar las propiedades psicométricas de un cuestionario que permita conocer el nivel de compromiso organizacional en agentes de seguridad pertenecientes a nuestra realidad. Los resultados de este estudio serán parte de una tesis y a la vez serán una herramienta útil para los psicólogos de la localidad en futuras investigaciones.

Mi participación consistirá en contestar un cuestionario, cuya información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad sin que se identifique mi identidad.

Entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación si así lo considero conveniente.

El investigador responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee relacionada a la investigación y podré tener acceso a los resultados encontrados.

PARTICIPANTE

Vania Canales Torres
INVESTIGADORA

Anexo 3:

Tabla 5

Asimetría y Curtosis en los ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ítem	Asimetría	Curtosis
1	-,575	-,201
2	-,145	-,800
3	-,452	-,716
4	-,273	-,815
5	-,812	,338
6	-,512	,036
7	-,141	-,708
8	-,659	,395
9	-,843	,074
10	,034	-1,00
11	-,272	-,638
12	,149	-1,00
13	-,118	-,859
14	-,519	,315
15	-,472	,325
16	-,415	-,029
17	-,473	-,151
18	-,375	-,369
19	-,282	-,417